

LIGEBEHANDLING

DET ANGÅR OS ALLE



LIGEBEHANDLING – DET ANGÅR OS ALLE

© Institut for Menneskerettigheder, 2006

Tilrettelæggelse: Mandana Zarrehparvar og Clarissa Alexandersen Berg

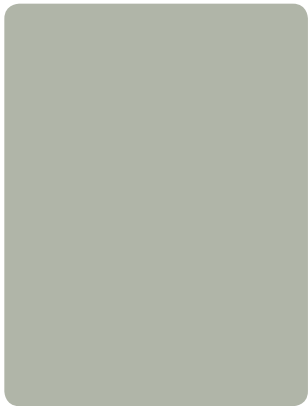
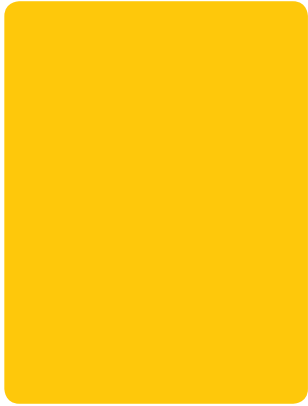
Redaktion: Mandana Zarrehparvar, Clarissa Alexandersen Berg,

Jette Laage-Petersen og Birgitte Kofod Olsen (ansv.)

Art Direction/Design: Simon de Tusch-Lec, www.tusch.dk

Tryk: Handy-Print A/S

ISBN: 87-90744-96-9



FORORD

Alle mennesker har ret til lighed for loven og beskyttelse mod diskrimination. Det er et fundamentalt menneskeretligt princip, at intet menneske må udsættes for diskrimination på grund af alder, handicap, køn, race og etnisk oprindelse, religion og tro eller seksuel orientering. Diskrimination forhindrer en fredelig udvikling af et velfungerende samfund, hvor alle har lige muligheder uanset baggrund. Et inkluderende demokratisk samfund må søge at arbejde *imod diskrimination* og for *fremme af ligebehandling* på tværs af alder, handicap, køn, etnicitet og race, religion og tro samt seksuel orientering.

Ligebehandling vedrører os alle. For det er jo ikke kun kvinder, der har et køn, etniske minoriteter, der har en etnicitet, eller ældre, der har en alder. Det har vi alle sammen, ligesom vi også har en seksuel orientering, et forhold til religion og en risiko for at blive handicappet. Derfor er diskussioner om ligebehandling og diskrimination relevant både for 'dig' og 'mig' og 'dem' og 'os'. Det er vigtigt, at vi forstår, hvad ligebehandling betyder, og hvilke barrierer vi møder eller kan risikere at møde i det danske samfund, som kvinde, ældre, homoseksuel, religiøst

praktiserende, etnisk minoritet med mere. At gøre overvejelser om ligebehandling til en del af vores daglige tænkning og praksisser er nødvendigt for at sikre retfærdighed og lighed i en foranderlig og kompleks verden.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) arbejder med at bekæmpe diskrimination og fremme ligebehandling. Denne opgave er en bundet opgave for instituttet på grund af dets mandat som en national menneskerettighedsinstitution og dets mandat som specialiseret etnisk ligebehandlingsorgan.

Med dette informationshæfte ønsker IMR at øge vores forståelse for, hvorfor ligebehandling er nødvendig i et demokratisk samfund som det danske, og hvordan vi kan sikre ligebehandling mere effektivt i vores samfund.



HVORFOR: LIGEBEHANDLING PÅ DAGSORDENEN

Ligebehandling eksisterer, når alle mennesker har de samme muligheder og behandles lige, men ikke ens. For vi er forskellige; en ung mand har næppe de samme ønsker og behov som en ældre kvinde, en praktiserende muslim har måske brug for at kunne udøve sin religion om fredagen, og ikke som sin kristne medborger om søndagen, og en blind pige har behov for bestemte forhold for at kunne følge med i timerne på lige fod med sine medstuderende, der ikke er blinde.

Det vil sige, at man i nogle tilfælde skal forskelsbehandle sine borgere for derved at ligebehandle dem. Ligebehandlingen opnås således, når behandlingen tager udgangspunkt i det enkelte menneske og sikrer, at han eller hun ikke bliver behandlet dårligere end andre mennesker.

Hvis en person oplever at blive behandlet dårligere end andre personer i en sammenlignelig situation på grund af alder, handicap, køn, race eller etnicitet, religion eller tro og/eller seksuel orientering, er der tale om diskrimination. Men diskrimination har mange ansigter, og det kan være svært at dokumentere, at det forekommer, samt på hvilken baggrund. Men ved at se på tværs af de seks diskriminationsgrunde; alder, handicap, køn, race og etnicitet, religion og tro samt seksuel orientering har IMR i udredningen: 'Ligebehandling – status og fremtidsperspektiver', 2005, redegjort for, at den diskrimination, der foregår, ofte bunder i fordomme, uvidenhed og/eller vanetænkning. Arbejdet mod diskrimination må derfor ikke opfattes som en ting eller et begreb. Det er en proces, som vi alle er en del af som borgere i det danske samfund.

På tværs af diskriminationsgrundene fortæller folk om oplevelser med diskrimination og manglen på ligebehandling, fordi andre mennesker ikke ved, hvad det indebærer at blive gammel, at være funktionsnedsat eller at være muslim. Folk ved det ikke, men tror de ved det og handler ud fra antagelser om, at for eksempel en person med funktionsnedsættelser vil være økonomisk krævende for en arbejdsplads, uden at undersøge de mange muligheder, der for eksempel er for økonomisk kompensation.

I stedet for at lytte til det enkelte menneske og tage beslutninger på baggrund heraf, handler vi ud fra antagelser om, hvad det for eksempel vil føre med sig at ansætte en 28 årig kvinde, der har været i et forhold i otte år. Vi behøver end ikke at uddybe antagelsens karakter, du ved nok selv, hvad den omhandler.

Vi udelukker mennesker fra at være en del af samfundets dynamik, fordi de har en bestemt alder, en funktionsnedsættelse eller flere, et bestemt køn, en bestemt race eller etnicitet, religion eller tro og/eller en seksuel orientering, der ikke passer ind i samfundets opfattelse af 'den normale borger'.

Vores samfundsinstitutioners opbygning og praksisser, såvel som enkeltpersoners handlemønstre baseres ofte på en vanetænkning om, at en 'almindelig dansk borger' er en *ynge, ikke-religiøs,*

heteroseksuel, ikke-funktionsnedsat, hvid mand. Denne vanetænkning stemmer ikke overens med den udvikling, det danske samfund har gennemgået i kraft af blandt andet kvindefrigørelsen, indvandringen og globaliseringen. Samfundet udnytter derved ikke i tilstrækkelig grad de menneskelige ressourcer, der reelt findes og de økonomiske muligheder, disse reelt kan føre med sig.

Arbejdsmarkedet viser, at mange arbejdspladser bibeholder ufleksible arbejdsforhold og strukturer, baseret på en opfattelse af det danske arbejdsmarked som ensartet. Herved inkluderes visse grupper og individer ikke på arbejdspladserne, og de udelukkes fra at deltage på lige fod med andre. Arbejdsstrukturene er til en vis grad konforme og ufleksible og udtrykker forventninger om, at ansatte er eller kan gøres ens, i stedet for at udvikle strukturerne, så alle individer og grupper kan inkluderes, uanset forskellighed.

Vanetænkning, fordomme, ufleksible arbejdsforhold og eksisterende samfundsstrukturer er de virkelige barrierer for ligebehandling og kan resultere i diskrimination. Vi må søge at udvikle vores tankegang i forhold til udsatte grupper og derved opnå en udvikling af strukturerne i samfundet. For eksempel skal et handicap ikke betragtes som en fejl, der "bor" i den enkelte person, men handicappet skal ses som en konsekvens af, at samfundet ikke er fuldt ud indrettet, så

alle grupper af borgere kan deltage på lige fod. For eksempel er en kørestolsbruger, der skal op på 1. sal i et hus, først handicappet, hvis der ikke er en elevator eller en lift. Der bør stilles skarpt på, at det er barriererne i samfundet, der gør, at en person med funktionsnedsættelse(r) bliver handicappet.

Vores samfund er grundlagt på demokratiske værdier om lige deltagelse og lige muligheder, men vanetænkning udelukker ofte folk, der ikke passer ind i tankegangen. Det giver grobund for diskrimination. Vi må derfor fremme og sikre ligebehandling af alle mennesker

for at leve op til de demokratiske værdier og retten til værdighed.

Ligebehandling vedrører som sagt os alle på den ene eller anden måde. Eksempelvis bliver vi uundgåeligt alle ældre en dag. I os selv har vi også mange forskellige sider, som vi ikke ønsker at undertrykke for at undgå diskrimination. Forskelligheden er det, der kendetegner os mennesker, og som mange af os nok har oplevet i vores hverdag, er det netop i vores forskellighed, at vi opnår de bedste resultater og de største oplevelser. For at bruge vores forskelligheder som en ressource, må vi nødvendigvis fremme ligebehandling.

DET HANDLER OM



at fremme forståelsen for det potentiale, som vores forskellighed bærer med sig



at lytte til de mennesker, der oplever diskrimination i deres hverdag for at få en forståelse for, hvilken betydning diskrimination har for deres hverdag.



at *nytænke* ligebehandlingsarbejdet, så man på tværs af diskriminationsgrundene samarbejder om at fremme ligebehandling ved at dele erfaringer og viden, og sammen styrker indsatsen mod diskrimination.



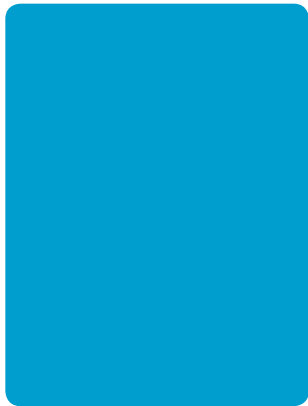
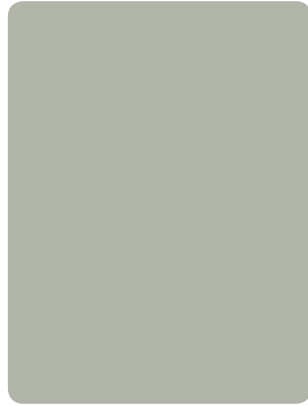
HVORDAN: DET TVÆRGÅENDE LIGEBEHANDLINGSPERSPEKTIV

Mange forskellige personer og grupper arbejder for ligebehandling i det danske samfund. Det hidtidige arbejde med at fremme ligebehandling og bekæmpe diskrimination har for det meste koncentreret sig om én diskriminationsgrund per område. Det vil sige, at kvindeorganisationer har arbejdet og arbejder for kønsligestilling/ligebehandling, etniske minoritetsorganisationer for etnisk ligestilling/ligebehandling, organisationer der beskæftiger sig med alder for ældre eller unges forhold og så videre. Dermed har diskriminationsgrundene hovedsageligt været isoleret fra hinanden, og arbejdet været fragmenteret. Kvindeorganisationer og foreninger er for eksempel nået langt med kønsligestilling i Danmark, men der er stadig et stykke vej endnu. Det er ikke længere tilstrækkeligt "kun" at inddrage aspekter om køn for at sikre, at en kvinde ligebehandles. Denne kvinde er måske også etnisk minoritet og funktionsnedsat, og hvad nytter det så, at hun oplever ligebehandling på grund af sit køn, hvis hun diskrimineres på grund af sin etnicitet og/eller funktionsnedsættelse(r).

Kan disse aspekter overhovedet adskilles? Hvis kvinden selv mener, det er på grund af *etniciteten* eller *kønnet*, at hun har oplevet diskrimination, har hun *mulighed for at klage* til et klageorgan. Hvis hun mener, det er på grund af hendes funktionsnedsættelse, har hun ingen mulighed for at klage over diskrimination til et klageorgan.

Giver det mening i et demokratisk samfund at diskriminere mennesker i selve klageadgangen?

Hvis vi ønsker et demokratisk samfund, hvor alle borgere har lige muligheder og lige adgang til samfundets goder, hvordan kan vi så retfærdiggøre, at det kun er kvinder og etniske minoriteter, der kan klage til et klageorgan, når de har oplevet udelukkelse fra samfundets goder. Er det faktum, at man ikke kan klage over diskrimination til et klageorgan på baggrund af alder, funktionsnedsættelser, seksuel orientering og religion eller tro, et signal om, at samfundet ikke anerkender diskrimination på disse grundlag?



EN EKSISTERENDE RANGORDEN

Alle mennesker har ret til lighed for loven og beskyttelse mod diskrimination på baggrund af alder, handicap, køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro eller seksuel orientering.

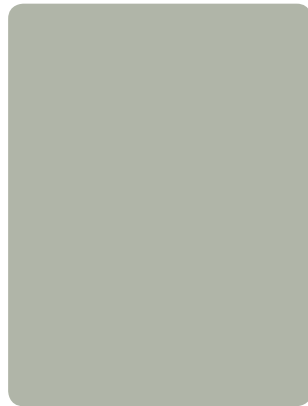
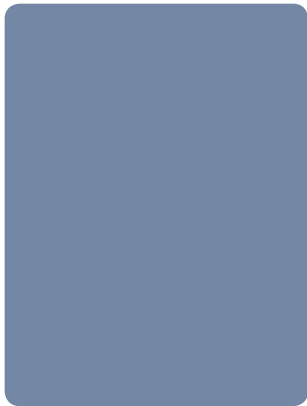
Men der eksisterer en slags rangorden af diskriminationsgrundene. For det første i forhold til manglen på klageorganer. For det andet på baggrund af de store forskelle, der er realiteten i forhold til økonomiske ressourcer og organisatoriske forhold i de forskellige organisationer og foreninger. For eksempel er der mange større og mindre organisationer og foreninger, der arbejder for kønsligestilling. De har en lang historie bag sig og mange økonomiske ressourcer at trække på.

Derimod er for eksempel de foreninger, der arbejder for ligebehandling af bi- og homoseksuelle overladt til selvfinansie-

ring, og de arbejder hovedsageligt på frivillig basis. Det betyder konkret, at muligheden for lesbiske og bøsser for at få støtte i sager, eller muligheden for, at skoler kan få besøg af homoseksuelle, i seksual- og samfundsoplysnings-sammenhænge, er helt afhængig af frivillige kræfter.

Således er der store forskelle, når man ser på de forskellige menneskelige kræfter og økonomiske ressourcer, foreningerne og organisationerne har, alt afhængigt af, hvad de arbejder med. Derved er der skabt en slags rangorden af diskriminationsgrundene. Dette er uheldigt, da alle som sagt har lige ret til ligebehandling og til beskyttelse mod diskrimination. Men graden af ligebehandlingen og af beskyttelsen afhænger i høj grad af, hvor mange ressourcer, de enkelte foreninger og organisationer har, og hvor velfungerende de er.

ÆLDRE BORGERE oplever at blive nedvurderet på grund af deres alder. De bliver hørt og lyttet til i mindre grad, deres mulige kvaliteter og ressourcer bliver overset, og de placeres i kategorien 'ældre' med tilhørende negative fortegn. Alderen bliver en 'påtvungen afvigelse'. Den negative kategorisering skyldes ofte fordomme. For eksempel bygger fordomme på, at ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet er ufleksible, og hverken kan eller har lyst til at lære noget nyt. Eller at medarbejdere tæt på 60 år snart går på efterløn. Fordomme som disse kan føre til, at en medarbejder vil føle sig tilsidesat og overset. Personen mister måske selvtillid og glæde ved at være på arbejde og ønsker i sidste ende at forlade sit arbejde i utide.





SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

Det vil være en fordel, hvis organisationer og foreninger samarbejder *på tværs* af diskriminationsgrunde for på den måde at løfte ligebehandlingsarbejdet op på et højere og mere stabilt niveau. Det vil åbne mere op for dialog på tværs, hvor foreninger og organisationer kan lære af hinandens gode og dårlige erfaringer. De mere ressourcestærke foreninger og organisationer kan derved også støtte de mindre ressourcestærke, og alt i alt kan de inspirere hinanden på tværs.

Derfor lægger IMR op til at nytænke ligebehandlingsarbejdet. Mennesker står over for nogle barrierer i det danske samfund som ældre, homoseksuel, troende, etnisk minoritet m.fl., der i høj grad har samme karakter. At nedbryde barriererne vil kræve, at vi ændrer den måde, vi tænker på om forskellige grupper i samfun-

det, samt ændrer nogle grundlæggende strukturer i samfundssystemer og institutioner. Det er et arbejde, der kræver mange kræfter og mange ressourcer.

Derfor er der grund til at arbejde sammen *på tværs* af organisationer og foreninger – *på tværs* af diskriminationsgrunde, for at samle erfaringerne, kræfterne og ressourcerne og for at bekæmpe diskrimination og fremme ligebehandling mere effektivt i det danske samfund.

Et tværgående ligebehandlingsarbejde vil således stå stærkere i arbejdet mod diskrimination og kan baseres på flere erfaringer. Aspekter man ikke har været opmærksom på før, vil måske også komme op til overfladen og bibringe nye overvejelser/perspektiver i arbejdet mod diskrimination.

MANGE ARBEJDSPLADSER bibeholder ensartede arbejdsforhold, baseret på en opfattelse af det danske arbejdsmarked som ensartet. Det gør det svært for visse grupper og individer at blive inkluderet på arbejdspladserne. Andre udelukkes direkte fra at deltage på lige fod med andre. Mange arbejdsstrukturer er ufleksible og udtrykker forventninger om, at ansatte kan gøres ens, i stedet for at udvikle strukturerne, så alle individer og grupper kan inkluderes.

DISKRIMINATIONS- PROFIL

Den enkelte organisation og forenings diskriminationsprofil

Et tværgående samarbejde vil ikke betyde, at den enkelte organisation eller forening risikerer at miste sit fokus på egen diskriminationsgrund. Den enkelte organisation eller forenings diskriminationsprofil kan fastholdes i forhold til ligebehandlingsarbejdet, også når man arbejder tværgående. Det tværgående element vil blot betyde, at der bliver lagt et overordnet bredt perspektiv på arbejdet, der gør det muligt at systematisere og helhedsorientere arbejdsprocesserne i forhold til ligebehandling og diskrimination. Således vil det være muligt at udveksle erfaringer og viden for at kunne lære af andre organisationer og foreningers udvikling, metoder og strategier. Disse erfaringsudvekslinger med mere vil kunne lægge grundlaget for udviklingen af fælles handlingsplaner og strategier foreninger og organisationer imellem – på tværs af diskriminationsgrundene: alder, handicap, køn, etnicitet og race, religion og tro samt seksuel orientering. Samarbejdet vil også kunne hjælpe med at

bryde fordomme i mellem de forskellige organisationer og foreninger. Man kan jo godt arbejde for ligebehandling af personer med funktionsnedsættelser, samtidig med at man har fordomsfulde antagelser om etniske minoriteter.

Det lyder jo meget godt alt sammen og meget optimistisk. Spørgsmål, der trænger sig på nu er, om det kan lade sig gøre i 'den virkelige verden'? Kan mennesker, der har arbejdet det meste af deres liv med én diskriminationsgrund, overskue at tænke flere aspekter ind i deres arbejde? Vil de organisationer og foreninger, der er store og ressourcestærke, samarbejde med de mindre og mindre ressourcestærke? Og sådan kunne vi blive ved med at stille spørgsmål.

Et tværgående ligebehandlingsarbejde er en lang og krævende proces. Men det er en proces, der allerede er sat i gang gennem nedsættelsen af 'Ligebehandlingsudvalget' under Rådet for Menneskerettigheder under IMR.

ETNISKE MINORITETER med funktionsnedsættelser møder samme barrierer som andre personer med funktionsnedsættelser. Problemer med at tale det danske sprog kan dog skabe yderligere barrierer. For eksempel kan det forhindre tilegnelse af korrekt information og viden om kompensationsmuligheder. Et samarbejde mellem områderne vil kunne skabe den rette opmærksomhed på etniske minoriteter med funktionsnedsættelser. Et større videns- og erfaringsgrundlag om minoriteters behov og om forskelle i disse behov i forhold til etniske danskere med funktionsnedsættelser kan bidrage til øget ligebehandling.

LIGEBEHANDLINGS- UDVALGET

Ligebehandlingsudvalget blev nedsat den 24. april 2003 af Rådet for Menneskerettigheder. Ligebehandlingsudvalget er sammensat af forskellige personer, institutioner og organisationer, som har viden og erfaring med ligebehandlingsarbejde og diskriminationsproblematikker i relation til alder, handicap, køn, race og etnicitet, religion og tro samt seksuel orientering. Udvalget er nedsat med henblik på at udvikle det tværgående perspektiv på ligebehandling.

Et af de overordnede formål med at nedsætte et Ligebehandlingsudvalg var at starte en dialog på tværs af organisationer og institutioner og at gøre folk klogere på hinandens arbejdsområder. Således har udvalgets medlemmer holdt oplæg om, hvor problemerne er i forhold til manglende ligebehandling og diskrimination i relation til hver af de seks diskriminationsgrunde. De har opnået forståelse for hinandens arbejde, identificeret problemer, der går på tværs af diskriminationsgrundene, og haft mange diskussioner i relation hertil.

Over tid har Ligebehandlingsudvalgets medlemmer taget den horisontale tilgang til sig i større eller mindre grad. På baggrund af dette udvalgsarbejde og medlemmernes bidrag har Institut for Menneskerettigheder udarbejdet en Udredning herom: *Ligebehandling – status og fremtidsperspektiver 2005*, som dette informationshæfte er inspireret af.

Udredningen og dette hæfte er udarbejdet med henblik på det tværgående perspektiv på ligebehandlingsarbejdet i Danmark. De er produkterne af en toårig proces, der har søgt at skabe bevidsthed om diskrimination og nytænke ligebehandlingsarbejdet, for i sidste ende at fremme ligebehandling af udsatte grupper mere effektivt i det danske samfund.

Ligebehandlingsudvalgets eksistens og arbejde er et bevis på, at det kan lade sig gøre at skabe dialog på tværs, og at der er en vilje for tværgående samarbejde i civilsamfundet.

ET YDERST ESSENTIELT aspekt af alder, og det at blive ældre, er kønsaspektet.

Kønnet giver os hver især visse forestillinger om, hvordan vi bør opføre os og være som (ældre) mennesker. Kønnet bestemmer specifikke adfærdsnormer på det individuelle plan, men kønnet er også en afgørende faktor, når det drejer sig om mere strukturelle forhold, som for eksempel adgang til økonomiske og velfærdsmæssige ressourcer. Derfor er det vigtigt at inddrage kønspektiver, når man taler om alder og omvendt.

FÆLLES HANDLINGSPLAN – BLIV EN DEL AF DEN

En fælles handlingsplan på tværs af organisationer og foreninger er også blevet skabt med udgangspunkt i Ligebehandlingsudvalgets arbejde. Det er denne handlingsplan, IMR vil opfordre dig og din organisation eller forening til at blive en del af, for at I kan være med til at præge dagsordenen i forhold til diskrimination og ligebehandling i det danske samfund. Det overordnede mål med handlingsplanen er at få sat ligebehandling på den politiske dagsorden.

IMR håber at have øget din forståelse for ligebehandlingens centrale placering i et demokratisk samfund. Yderligere håber IMR at have vakt din interesse for at vide mere om ligebehandlingsarbejdet med

et tværgående perspektiv og de aktiviteter, der er sat i gang i kraft af handlingsplanen.

Hvis dette er tilfældet, kontakt da venligst:

Institut for Menneskerettigheder
Strandgade 56
1401 København K
center@humanrights.dk



